

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN  
KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
UD. PRATAMA**

**USULAN PENELITIAN**



**Disusun Oleh :**

**Anna Kusuma Wardani**  
**0512010389/ FE / EM**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2010**

## **USULAN PENELITIAN**

### **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI UD. PRATAMA**

yang diajukan

**Anna Kusuma Wardani**  
**0512010389/ FE / EM**

Telah disetujui untuk diseminarkan oleh :

**Pembimbing Utama**

**Dra. Ec. Dwi Widajati, MM**

**Tanggal : .....**

**Mengetahui**  
**Ketua Program Studi Manajemen**

**Dr. Muhadjir Anwar, MM**  
**NIP. 030 212 921**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi UD. Pratama”.

Penulisan proposal ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi dan untuk memperoleh gelar Sarjana S1 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP., Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin N, MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM., Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra. Ec. Dwi Widajati, MM., yang telah meluangkan waktu guna membantu, mengarahkan dan membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini

5. Seluruh staf Dosen Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmunya.
6. Bapak, Ibu dan keluargaku dan semua teman-teman yang selalu memberikan doa dan restunya kepada penulis.
7. Semua pihak yang telah membantu dan tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa proposal ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun akan penulis terima dengan senang hati demi sempurnanya proposal ini.

Surabaya, Januari 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI .....	i
DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	v
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1. Penelitian Terdahulu .....	10
2.2. Landasan Teori .....	11
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2.2. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2.3. Fungsi Sumber Daya Manusia .....	13
2.2.4. Gaji .....	15
2.2.4.1. Peranan Gaji .....	15
2.2.4.2. Tujuan Pemberian Gaji .....	16
2.2.4.3. Pengertian Gaji .....	17
2.2.4.4. Indikator-indikator Gaji .....	18
2.2.5. Kepemimpinan .....	19
2.2.5.1. Konsep Kepemimpinan .....	19

2.2.5.2. Indikator-Indikator Kepemimpinan .....	23
2.2.6. Sikap Rekan Kerja .....	25
2.2.5.1. Pengertian Sikap Rekan Kerja .....	25
2.2.7. Kepuasan Kerja .....	25
2.2.7.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	25
2.2.7.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	28
2.2.7.3 Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja .....	29
2.2.8. Kinerja.....	31
2.2.8.1. Pengertian Kinerja .....	31
2.2.8.2. Penilaian Kinerja.....	36
2.2.9. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja.....	38
2.2.10. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	39
2.2.11. Pengaruh Sikap Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	39
2.2.12. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	41
2.2.13. Pengaruh gaji, sikap rekan kerja, kepemimpinan terhadap	
2.3. Kerangka Konseptual .....	44
2.4. Hipotesis .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
3.1. Definisi Operasional Variabel .....	46

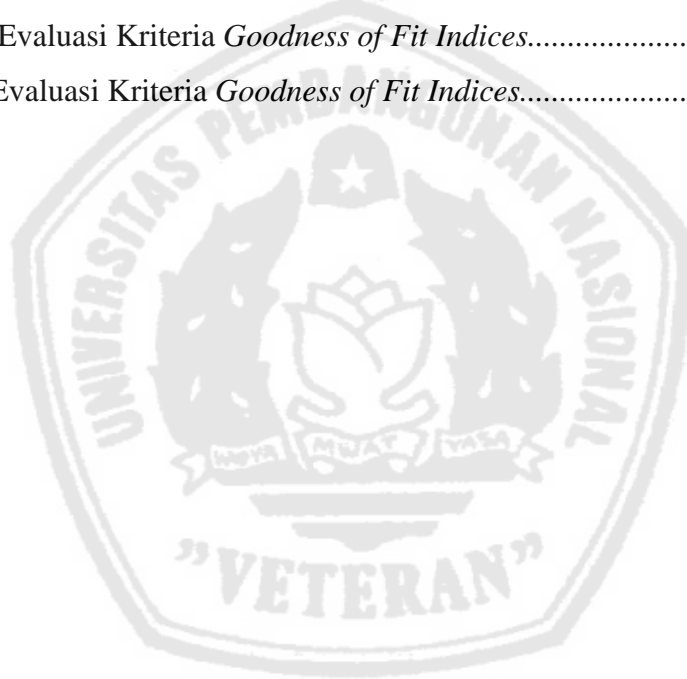
3.2. Teknik Pengambilan Sampel.....	50
3.2.1. Populasi .....	50
3.2.2. Sampel .....	50
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	51
3.3.1. Jenis Data .....	51
3.3.2. Sumber Data .....	51
3.3.3. Metode Pengumpulan Data.....	51
3.4. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis .....	52
3.4.1. Uji Asumsi Model ( <i>Structural Equation Modeling</i> ). .....	53
3.4.2. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal .....	53
3.4.3. Pengujian Model dengan <i>One-Step Approach</i> .....	55
3.4.4. Evaluasi Model .....	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	58
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	59
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	59
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	59
4.2.1 Gambaran umum keadaan responden .....	59
4.2.2 Deskripsi variable gaji atau (x1) .....	60
4.2.3 Deskripsi Variabel kepemimpinan (x2) .....	61
4.2.4 Deskripsi variable sikap rekan kerja (x3).....	62
4.2.5 Deskripsi variabel kepuasan kerja (y) .....	63
4.2.6 Deskripsi variable kinerja karyawan (z) .....	64
4.3 Deskripsi hasil analisis dan uji hipotesis .....	65

4.3.1	Uji normalitas sebaran dan linieritas.....	65
4.3.2	Evaluasi atas outlier .....	66
4.3.3	Deteksi Multicollinearity dan singularity .....	67
4.3.4	Uji validitas dan reliabilitas .....	68
4.3.5	Pengujian model dengan One step Approach .....	71
4.3.6	Pengujian hipotesis dan hubungan kausal .....	74
4.4	Pembahasan .....	75
4.4.1	Pengaruh gaji atas kepuasan kerja .....	75
4.4.2	Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja ...	76
4.4.3	Pengaruh sikap rekan kerja terhadap kepuasan kerja	78
4.4.4	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		81
5.1	Kesimpulan .....	81
5.2	Saran .....	82
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.2. Daftar Absensi Karyawan di UD Pratama dari Bulan Juli-September 2010 .....	5
Tabel 3.1. Kriteria <i>Goodness of Fit Index</i> .....	56
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.10 Faktor Loading dan konstruk dengan <i>Confirmator Faktor Analysis</i>	68
Tabel 4.12 <i>Construct Reliability</i> dan <i>Variance Extrated</i> .....	71
Tabel 4.13 Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i> .....	72
Tabel 4.14 Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i> .....	73



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Model Pengukuran Kinerja Karyawan .....	47
Gambar 4.1	Pengukuran Kausalitas <i>One Step Approach</i> .....	72
Gambar 4.2	Model Pengukuran Kausalitas <i>One Step Approach Modivication</i>	73



# **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI UD. PRATAMA**

**Anna Kusuma Wardani**

## **Abstraksi**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Karyawan yang memiliki sikap perjuwaan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh gaji, kepemimpinan dan sikap rekan kerja terhadap kepuasan kerja serta pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah Gaji ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ), Sikap Rekan Kerja ( $X_3$ ) Kepuasan Kerja ( $Y$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Z$ ). Skala pengukuran variabel menggunakan skala *semantic differensial*. seluruh karyawan UD Pratama yang berjumlah 232 orang. Kemudian target populasinya adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 175 orang. Jenis data penelitian adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh sebagai tanggapan dari kuesioner yang disebarkan kepada responden dan juga hasil dari wawancara dengan pihak-pihak yang mendukung penelitian ini. Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM).

Dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaji, kepemimpinan dan sikap rekan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kepuasan kerja, demikian halnya dengan pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Keywords** : *Gaji, Kepemimpinan, Sikap Rekan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Di dalam suatu perusahaan sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar mereka bekerja seefisien mungkin guna mencapai prestasi kerja yang diinginkan perusahaan. Dana yang berlebihan, teknologi yang canggih, material yang berlimpah tidak akan ada artinya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mampu menciptakan nilai tambah sumber daya lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola perusahaan, mengawasi perencanaan, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusiannya.

Sumber daya manusia yang besar harus dapat diubah menjadi suatu aset yang bermanfaat bagi pembangunan. Untuk itu berbagai keahlian, keterampilan dan kesempatan harus dibekali kepada sumber daya manusia, sesuai kemampuan biologis dan rohaninya. Tindakan yang cermat dan bijaksana harus dapat diambil dalam membekali dan mempersiapkan sumber daya manusia, sehingga benar-benar menjadi aset pembangunan bangsa yang produktif dan bermanfaat. (Martoyo, 2001:9)

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga

keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Pengertian di atas, menggambarkan bahwa penyempurnaan di bidang personalia hanya selalu mendapat perhatian untuk menuju karyawan yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142).

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumberdaya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi

akan lebih baik dan akurat. Pendapat lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001: 193).

Banyak karyawan-karyawan di perusahaan besar maupun kecil yang kinerjanya menurun karena tidak merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal itu pula yang terjadi pada UD.Pratama, banyak karyawan di perusahaan tersebut yang tidak merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga berakibat menurunnya kinerja. Berbagai masalah yang timbul dalam perusahaan membuat kinerja karyawan menurun karena tidak merasakan kepuasan dalam bekerja.

Hal ini terlihat pada jumlah produksi kerupuk selama tahun 1999-2010 dibawah ini:

Tabel 1.1

TAHUN	TARGET(Kg)	REALISASI(Kg)
1999	3000	3.825
2000	5000	6.525
2001	7500	10.155
2002	20000	29.045
2003	80000	101.900
2004	150.000	225.890
2005	180.000	235.820
2006	250.000	255.325
2007	300.0000	300.720
2008	280.000	288.125
2009	280.000	260.430
2010	260.000	249.590

Sumber:UD.Pratama

Data diatas mengindiskan adanya penurunan kinerja karyawan produksi kerupuk yang dilakukan UD.Pratama, dimana data produksi tahun 1999-2007 selama 9 tahun terakhir UD.Pratama mengalami peningkatan, akan tetapi setelah itu pada tahun 2008-2010 produksi kerupuk yang dihasilkan oleh UD.Pratama tidak maksimal atau bahkan mengalami penurunan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 1996). Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan mencapai frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen, dan tidak melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan, sedangkan menurut (Dessler 1997, dalam Purwanto dan Wahyudi 2010) mengemukakan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Handoko, 2001:196). Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan dan meningkatkan kinerja para karyawan dalam bekerja.

Secara historis karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Bila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka ia akan berusaha sekuat tenaga untuk meningkatkan kinerjanya.

Sikap ketidakpuasan karyawan dalam bekerja ditunjukkan dengan banyak karyawan yang mempunyai semangat rendah dalam bekerja, cepat lelah dan bosan, emosinya sering tidak stabil, yang paling sering banyak karyawan yang tidak masuk kerja. Berikut ini daftar absensi karyawan di UD. Pratama dari bulan Juli-Desember.

**Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan di UD Pratama dari Juli-Desember 2010**

Daftar Absensi Karyawan					
Bulan	Sakit	Izin	Alpa	Terlambat	Lain-lain
Juli	0	3	0	247	4
Agustus	3	3	16	303	2
September	1	0	30	198	7
Oktober	2	0	25	180	5
Nopember	3	2	30	200	7
Desember	1	3	32	190	8

Sumber UD. Pratama

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa absensi para karyawan mengalami peningkatan.

Hal tersebut dapat dilihat dari daftar absensi karyawan banyak, karyawan yang datang ketempat kerja mengalami keterlambatan, dapat diketahui dari data



absensi karyawan yang terlambat sangat tinggi jika dibandingkan dengan tingkat absensi yang lain seperti: sakit, ijin, alpa, atau lain-lain. Hal tersebut mengindikasikan bahwa para karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaji. Gaji yang merupakan bentuk kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan (Wursanto, 2001:53) dalam Ariani (2009). Gaji dapat mempengaruhi seberapa besar tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, apabila gaji yang diterima sudah sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan untuk perusahaan maka karyawan tersebut dapat dikatakan puas dalam bekerja. Namun, apabila gaji yang diterima tidak sesuai dengan apa yang dilakukan untuk perusahaan maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan atasan didalam ruang lingkup pekerjaan. Apabila kepemimpinan dapat dijalankan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh para karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan merasakan kepuasan dalam bekerja. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan agar para karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan. Faktor tersebut adalah sikap rekan kerja yang

terjalin baik antara sesama karyawan. Dengan menghargai rekan kerja dengan baik maka setiap pekerjaan yang dikerjakan dapat dilakukan dengan baik dan memuaskan. Dengan adanya rasa menghargai satu sama lain, maka timbul semangat tambahan dan semangat kekeluargaan untuk mengerjakan setiap tugas tidak sendirian, karena dapat bekerja sama dengan rekan kerja pada akhirnya semua pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan pada akhirnya karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja (Sukanto dan Indriyo, 2000). Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain kepemimpinan (Lodge & Derek, 1992 dalam Waridin & Masrukin, 1997). Orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan (discrepancy) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan. Meskipun terdapat perbedaan akan tetapi kalau perbedaan tersebut positif maka orang atau pegawai akan merasa puas, demikian juga sebaliknya. Pegawai akan merasa puas bila mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhannya yang terpenuhi akan semakin puas. Begitu sebaliknya, secara historis karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, karena karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan mencapai kematangan psikologi sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Locke, 1997 dalam Sule, 2002:2), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan antara lain: gaji, kepemimpinan, sikap rekan kerja, dll.

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja antara lain dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain yaitu pemberian gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, kemudian faktor kepemimpinan yang tidak bisa dijalankan dengan baik oleh atasan sehingga tidak dapat memahami kebutuhan para karyawan dengan baik. Lalu hubungan dengan rekan kerja yang tidak dapat terjalin dengan baik sehingga tidak dapat tercipta kerjasama antara sesama para karyawan dengan baik. Apabila ketiga hal tersebut tidak dapat terpenuhi oleh karyawan dengan baik maka akan berpengaruh pada kepuasan karyawan yang mengalami penurunan kinerja. Sehingga pada akhirnya akan berdampak negatif pada perusahaan karena kinerja para karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penelitian ini berusaha untuk menggali hubungan baik korelasi maupun kausal antara faktor-faktor kepuasan kerja karyawan pada “UD PRATAMA”. Maka judul dalam penelitian ini adalah :

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI UD PRATAMA.**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah dapat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah sikap rekan sekerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh sikap rekan sekerja terhadap kepuasan kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil langkah-langkah dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan para karyawan dan dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja para karyawannya sehingga apabila kebutuhan-kebutuhan para karyawan dapat terpenuhi dengan baik sehingga para karyawan merasakan kepuasan dapat bekerja

maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja para karyawan dan pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan.

